

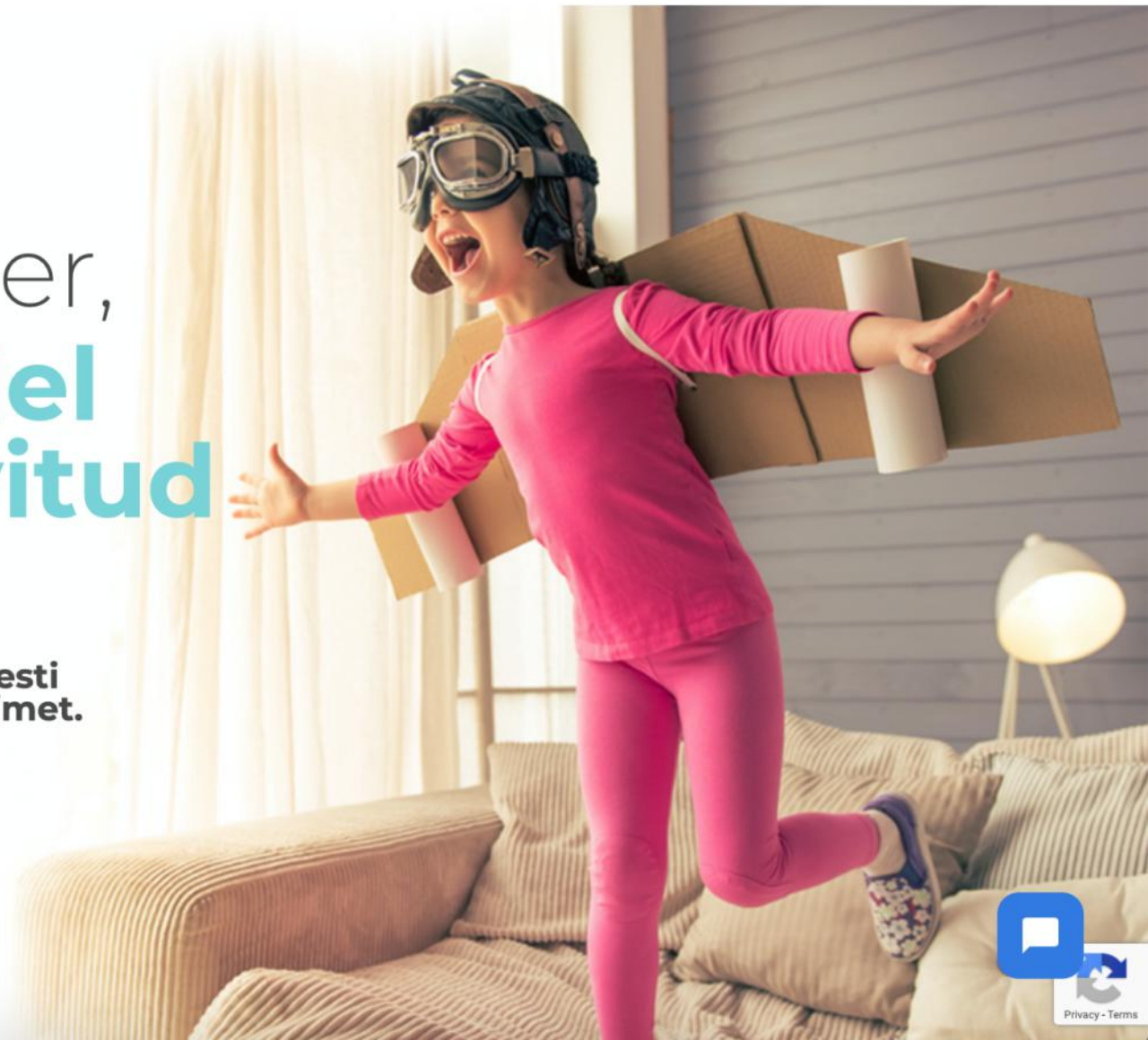
**EMPOWERMENT**

EMPOWERING TOMORROW'S CHAMPIONS OF CHANGE

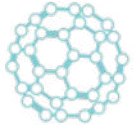
# Äriarenduspartner, kes aitab juhtidel saavutada soovitud tulemused

**Lihtsalt rakendatav juhtimissüsteem, mis kiiresti  
ja kordades parandab meeskonna sooritusvõimet.**

SOOVIN VEENDUDA



Privacy - Terms



**EMPOWERMENT**  
EMPOWERING TOMORROW'S CHAMPIONS OF CHANGE

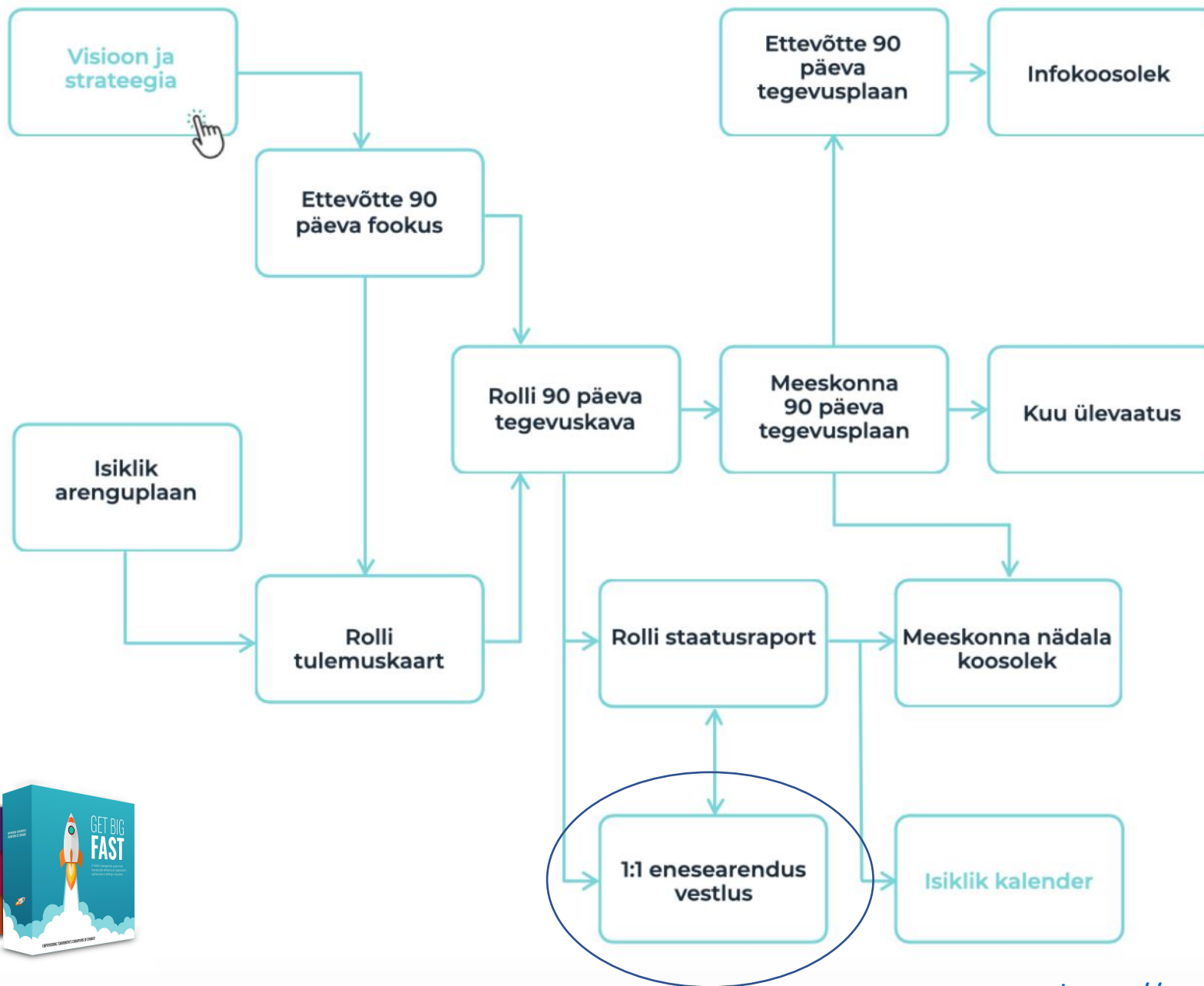
- Palun hoia oma mikrofon suletuna
- Küsimused palun kirjuta vestlusaknasse (Chat)
- Kõikidele osalejatele saadame slaidid ja tänase töötoa lindistus on kättesaadav Empowermendi kodulehelt.
- Kui tahad sõna võtta palun tõsta käsi (Participants)

**Mindset** >  
Goals

**Skillset** >  
Roles

**Toolset** >  
Norms





Inimesed kujundavad süsteeme ja protsesse (harjumusi) selleks, et vähema pingutusega saavutada rohkem.

### Get Big Fast

juhtimissüsteemi olemuseks on luua meeskonnas käitumuslikud harjumused, mis on suunatud pidevale õppimisele ja üksteise innustamisele nutikate lahenduste leidmiseks.

Sinu arengu kiirus on otses sõltuvuses planeerimise ja tagasisidestamise taktsagedusega.

### Töötuba:

- [GBF juhtimissüsteemi](#)



## 1:1 vestlusvorm

Nimi

Vestluse kuupäev

Üksus

Järgmise vestluse kuupäev

Juht

Kõrghetked eraelus:	Kõrghetked tööl:
Madalseis eraelus:	Madalseis tööl:

### Võtetulemuste staatused

Töötajate õnneindeks > 9	7
Power Score suurem > 500 punkti	4
Kasum per töötaja > 32 000 EUR	6
Kord kuus toimub PWR kalibreerimine	4
Rollid ja rolli kaardid on 90& meeskonnast	6
Organisatsiooni arenduse ülesannete täideviimise % > 90	2

### Mis on sulle takistused võtmeülesannete teostamisel?

- hinnake suistanibility % - kui mitu asja planeeriti, kui palju sai tehtud
- hinnake kui hästi inimene suudab jälgida oma kalendrisse planeeritud ajakava

### Kui suur on sinu tahe 10 palli skaalal viia ellu oma 90 päeva prioriteedid

### Mis sul on plaanis teha, et sinu tahe säiliks kõrgel või kasvaks 1 punkti võrra

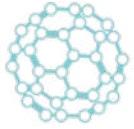
### Eelmisel kohtumisel kokkulepitud ülesannete staatused

### Asjad, mis saavad tehtud järgmiseks kohtumiseks

# One to Ones

After I first wrote about one-on-ones, people flooded me with feedback about one-on-ones. About half the responders chastised me, saying that one-on-ones were useless and that I shouldn't put so much emphasis on them. The other half wanted to know how to run more effective one-on-ones. It seems to me that both groups are likely talking about two sides of the same coin.

Ben Horowitz, [a16z.com](http://a16z.com)



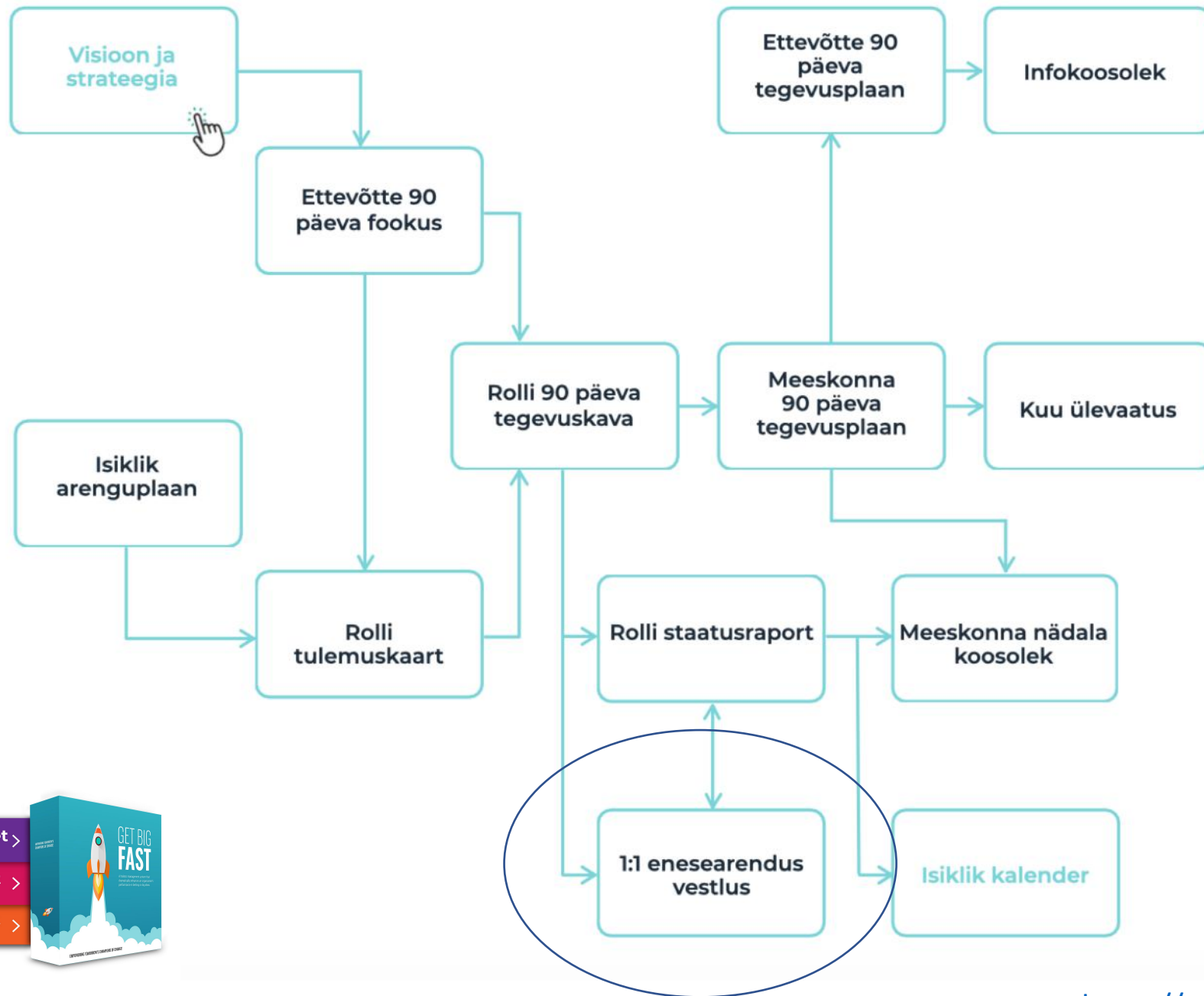
**EMPOWERMENT**  
EMPOWERING TOMORROW'S CHAMPIONS OF CHANGE



# 1:1 vestlus

Argo Rannamets – Ragn-Sells, juhatuse liige





Inimesed kujundavad süsteeme ja protsesse (harjumusi) selleks, et vähema pingutusega saavutada rohkem.

### Get Big Fast

juhtimissüsteemi olemuseks on luua meeskonnas käitumuslikud harjumused, mis on suunatud pidevale õppimisele ja üksteise innustamisele nutikate lahenduste leidmiseks.

Sinu arengu kiirus on otses sõltuvuses planeerimise ja tagasisidestamise taktsagedusega.

### Töötuba:

- [GBF juhtimissüsteemi](#)





# Mis on juhi / juhtmeeskonna missioon?

- Suunata oma meeskond suurepärastele tulemustele
  - tulemused = õiged ootused
  - meeskond = õiged inimesed
  - suunamine = tagasiside ehk kuidas saavad asjad tehtud

